

sich auszuruhen, langsam(er) zu arbeiten und sich damit in gewisser Weise zu mäßigen. Teilweise werden diese Aufforderungen mit Bedürfnissen der Beschäftigten begründet, zum Beispiel wird nicht die mangelnde Auftragslage für eine frühzeitige Beendigung von Tätigkeiten benannt, sondern das (vermeintliche) Bedürfnis eines Beschäftigten, sich auszuruhen. Der Aufruf zur Mäßigung wird an die Einzelnen oder die ganze Gruppe gerichtet und diese Anrufung scheint von den Beschäftigten auch angenommen zu werden, wenn diese selbst von sich behaupten, ruhige Arbeitssituationen und -umgebungen gegenüber hektischen zu bevorzugen.

Im Inklusionsbetrieb dagegen wird häufig eher eine Beschleunigung der Arbeitspraktiken angeregt, indem gegenseitige Ermahnungen und Aufforderungen zum schnelleren Arbeiten formuliert werden. Die Arbeitszeiten werden selbst kontrolliert, aber auch vonseiten der Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten wird auf ihre Einhaltung geachtet. Dabei können zwei Strategien unterschieden werden. Wenn die Vorgesetzten ihre Mitarbeitenden rügen, dass diese zu lange Pausen machen, mahnen sie diese implizit zu (Zeit-)Disziplin und Produktivität. Wenn Kolleginnen und Kollegen auf die Einhaltung sowohl von Pausen- als auch von Arbeitszeiten achten, rufen sie sich gegenseitig eher im Gedanken an Egalität an, da jeder und jede mitarbeitende Person das gleiche Zeitkontingent nutzen solle. Die Anrufungen im Rahmen der zeitlichen Praktiken beinhaltet in der Werkstatt vor allem die Mahnung zur Mäßigung und Entschleunigung, im Inklusionsbetrieb die zu Disziplin und Produktivität.

5.4 Interaktionen im Arbeitsalltag

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit den direkten Adressierungen und Anrufungen, die in den alltäglichen Interaktionen am Arbeitsplatz stattfinden. In sozialen Interaktionen richten die Praxisteilnehmenden gegenseitig Anrufungen aneinander. Durch Anweisungen, Zurechtweisungen, Lob und Kritik fordern sie sich gegenseitig dazu auf, sich in einer besonderen Art zu verhalten (vgl. Alkemeyer 2013: 58). Althusser (1977: 142-143) geht in seinem Beispiel der Anrufung einer Person durch einen Polizisten von einer asymmetrischen Anrufungsordnung aus, da dem Polizisten qua Funktion die Macht zugeschrieben wird, das Verhalten der Bürgerinnen und Bürger zu regulieren. Anrufung und Reaktion des Angerufenen sind bei Althusser *per se* als asymmetrische Konstellation gefasst.

Aus diesem Grund sind Interaktionen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden bzw. Fachpersonal und Beschäftigten einer besonderen Betrachtung wert, da auch sie sich innerhalb einer spezifischen Machtkonstellation abspielen. Mit Link (2014: 238) können diese unterschiedlichen Konstellationen als Interaktionen zwischen disponierten und disponierenden Subjektivitäten aufgefasst werden. Durch

die »implizite Pädagogik des Alltags« (Alkemeyer 2013: 58-59) ist jedoch auch die Relevanz symmetrischer Anrufungen von Bedeutung, denn im Praxisvollzug sind Menschen ständig miteinander im Dialog und richten »fortlaufende, in die Praxis eingebundene Kommentare, Kritiken, Korrekturen und Sanktionen« (Alkemeyer 2013: 58) an andere.

Im Folgenden gehe ich vor allem der Frage nach, welche Aufforderungen, Adressierungen und Positionierungen Arbeitende in der Arbeitspraxis aneinander richten. Dabei wird jeweils zwischen asymmetrischen Interaktionen und symmetrischen Interaktionen unterschieden. Im Falle der Werkstatt handelt es sich um Interaktionen zwischen den Beschäftigten und dem Fachpersonal als asymmetrische Interaktionen und um solche zwischen den Beschäftigten als symmetrische Interaktionen. Im Inklusionsbetrieb werden Interaktionen zwischen den Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten und Vorarbeitenden von Interaktionen unterschieden, die ausschließlich zwischen den Mitarbeitenden zu beobachten sind. Konkret stellen sich folgende Fragen: Welche Arten von Interaktionen können beobachtet werden? Welche Aufforderungen, Adressierungen und Positionierungen werden in den Interaktionen vorgenommen? Welche Vorstellungen richtiger und falscher Verhaltensweisen werden zur Anrufung genutzt?

5.4.1 Interaktionen mit Fachkräften in der Werkstatt

Die Interaktionen zwischen Fachkräften und Beschäftigten stehen im folgenden Abschnitt im Fokus, da in ihnen die Anordnung von disponierender und disponierter Subjektivität (vgl. Link 2014: 238) ausagiert wird. Das in der Regel nichtbehinderte Fachpersonal verfügt meist über eine handwerkliche Ausbildung und eine pädagogische Zusatzausbildung, manche Fachkräfte sind aber auch ausgebildete Pädagoginnen und Pädagogen. Im Arbeitsalltag nimmt das Fachpersonal eine hybride Rolle ein. Ihre Interaktionen mit den behinderten Beschäftigten sind auf der einen Seite durch Praktiken geprägt, die für asymmetrische Arbeitsverhältnisse typisch sind, wie Anweisungen geben und befolgen, Arbeiten kontrollieren, Erlaubnis einholen und erteilen etc. Auf der anderen Seite konnte eine Reihe von Praktiken beobachtet werden, die spezifisch das Verhältnis zwischen nichtbehinderten Fachkräften und behinderten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden auszeichnen; dazu gehört vor allem das Fördern von Fähigkeiten und das Anbieten und Durchführen von Hilfepraktiken.

Folgende Beispiele machen deutlich, wie Fähigkeiten der Beschäftigten von Fachkräften benannt, gefördert und bestätigt werden. In einem Beispiel aus der Konfektionierung wurden unterschiedliche Grade von Fähigkeiten angesprochen, praktiziert und gefördert:

»Die Beschäftigten sitzen am Tisch und warten, als Keilriemen, die verpackt werden sollen, in die Gruppe gebracht werden. Der Gruppenleiter ruft Elisabeth B. zu sich nach vorne: »Komm, Kartons kleben, das kennst du doch schon!« Sie geht zu ihm nach vorne und hilft ihm, die Arbeitsmaterialien an den Tisch zu bringen. Der Gruppenleiter legt der Beschäftigten 1 die Etiketten, die auf kleine Kartons geklebt werden sollen, hin und weist sie an: »Teilt euch das mal auf.« Elisabeth B. setzt sich wieder an ihren Platz und die Beschäftigte 1 verteilt Etiketten an sich, den Beschäftigten 2 und Elisabeth B. Der Gruppenleiter wendet sich an Elisabeth B. und fragt: »Du weißt, wie man das macht, oder?« Sie zeigt ihm, wie sie eine Etikette auf einen Karton klebt, er sagt: »Gut!« (WfbM1_w_Tag 3, Abschnitt 9)

Der Gruppenleiter teilte den Beschäftigten also bestimmte Aufgaben zu. Dabei bezog er sein Vorwissen über deren individuellen Fähigkeiten mit ein und ermöglichte ihnen, ihre Fähigkeiten zu zeigen. Auffällig ist, dass die Beschäftigten ihre Fähigkeiten wiederholt aufführen sollten. Zu Beginn erfolgte über das explizite Nennen von Erfahrungswissen (»das kennst du doch schon«) die Anrufung als fähiges Subjekt. Die Fokusperson und eine weitere Beschäftigte wurden außerdem dazu aufgefordert, bei der Verteilung der Arbeitsmaterialien zu helfen. Impliziert wurde dadurch, dass sie dies bereits können. Anschließend wurde Elisabeth B. dazu eingeladen, ihre Fähigkeiten aktiv einzubringen (»Du weißt, wie man das macht, oder?«). Auf den gleichzeitig anklingenden Zweifel (»oder?«) reagierte sie, indem sie ihre Fähigkeit konkret demonstrierte, wofür sie Lob vom Gruppenleiter erhielt.

Die Aufforderung zur Arbeit und die damit verbundene Vorführung der Fähigkeiten der Beschäftigten gingen zunächst vom Gruppenleiter aus. Dieser sorgte gleichzeitig für die Erledigung der Arbeitsaufträge und die Förderung der Fähigkeiten der Beschäftigten, damit verhielt er sich konform zu seiner Doppelfunktion als Vorgesetzter und als pädagogische Fachkraft. Die auffordernde Geste des Gruppenleiters verwies darüber hinaus aber auch auf die Machtasymmetrie, in deren Rahmen die Beschäftigten von den Fachkräften disponiert werden. Das heißt, qua Zuschreibung befindet sich der Gruppenleiter in der Position des Auffordernden bzw. des Anrufenden, der die Beschäftigten adressiert und dazu anhält, bestimmte Praktiken durchzuführen. In diesem Fall adressierte er sie als Fähige, jedoch nicht als bedingungslos Fähige: Denn um anerkannt zu werden, müssen die Beschäftigten ihre Fähigkeiten wiederholt aufführen.

Ein weiteres Beispiel aus der Konfektionierung zeigt, dass der »Grad« an erlernten Fähigkeiten mit der Dauer der Zugehörigkeit zur Einrichtung assoziiert ist. Dabei kam die Gruppenleiterin an einen Tisch, an dem kleine Schachteln mit Etiketten beklebt wurden, und kontrollierte, ob die Beschäftigten diese Arbeit korrekt ausführten.

»Die Gruppenleiterin kommt und sagt, dass die Beschäftigten den Tesafilm nicht auf den Strichcode auf dem Etikett kleben dürfen. Zu Elisabeth B. sagt sie: »Du

weißst das ja auch.« Die Beschäftigte 1 mischt sich daraufhin ein: »Ich bin auch schon lange genug hier.« Die Gruppenleiterin antwortet: »Ich wollte auch nicht an deinen Fähigkeiten zweifeln.« Elisabeth B. zeigt der Beobachterin daraufhin, dass man den Tesafilm nicht über den Strichcode kleben darf. Sie sagt: »Das haben wir früher schon mal falsch gemacht, das darf nicht auf die Zahlen da. Jetzt passe ich da besser auf, früher haben wir es mal falsch gemacht.« (WfbM1_w_Tag 2, Abschnitt 11)

Die Gruppenleiterin ging ihrer Aufgabe nach, die Qualität der Arbeit der Beschäftigten zu kontrollieren. Gleichzeitig nutzte sie den Kontrollvorgang, um einzelne Beschäftigte, in diesem Fall Elisabeth B., zu loben bzw. deren Erfahrungswissen zu bestätigen. Mit der Aussage »Du weißst das ja auch« ließ sie anklingen, dass Elisabeth B. nicht vorrangig Adressatin der Kontrolle war. Daraufhin verlangte die Beschäftigte 1 eine Demokratisierung des Lobes. Durch ihre Aussage »Ich bin auch schon lange genug hier« verknüpfte sie die Dauer der Zugehörigkeit zur Einrichtung mit dem Wissen über die Tätigkeiten und implizierte damit, dass auch sie nicht von der Gruppenleiterin an die Art der Beklebung erinnert werden müsse. Die Gruppenleiterin antwortete interessanterweise nicht, indem sie auf die Beschäftigungsdauer einging, sondern indem sie betonte, dass sie durch die fehlende Beachtung nicht deren Fähigkeiten »anzweifeln« wollte. Im Folgenden bezog sich Elisabeth B. auf ihr zuvor durch die Gruppenleiterin affirmiertes Erfahrungswissen, indem sie betonte, dass sie die Aufgabe bereits kannte und aus früheren Fehlern in ihrer Ausführung gelernt habe.

Es ist sehr wahrscheinlich, dass die Beschäftigte die Bestätigung durch die Gruppenleiterin einholte, weil sie von dieser die gleiche Anerkennung wie Elisabeth B. erhalten wollte. Beide angesprochenen Beschäftigten verbanden ihre Kompetenzen mit den Erfahrungen, die sie in der langjährigen Tätigkeit gesammelt hatten. Die Gruppenleiterin hat diesen Reflexionsprozess durch ihren Kontrollgang und die Praktik des Lobens angeregt und die Beschäftigten wiederum als Fähige adressiert.

In der Werkstatt werden also Inszenierungen von Erfahrungen und der routinierte Umgang mit Arbeitsaufgaben von den Beschäftigten genutzt, um vonseiten der Fachkräfte als kompetente Subjekte adressiert zu werden. Dabei ist diese Form der Adressierung der Beschäftigten ein Ziel, das die Fachkräfte ihrerseits aktiv verfolgen. In folgendem Beispiel aus der EDV-Abteilung spielen zudem »außergewöhnliche« Fähigkeiten eine Rolle:

»Der Gruppenleiter fragt die Beschäftigte 1: »Hast du den Kopf bereit für Mathe?« Sie bejaht und er stellt ihr mehrere Rechenaufgaben, die sie schnell löst. Er meint dann: »Super, danke, dann hab ich richtig gerechnet.« Die Beschäftigte 2 sagt: »[Name Beschäftigte 1], der wandelnde Taschenrechner.« Worauf sich Thomas B. einmischt: »Mehr als das!« Die Beschäftigte 1, die die Rechenaufgaben gelöst hat,

konstatiert daraufhin: »Aber ich mach das ja gerne. Ich mach das ja auch gerne.«
(WfbM1_m_Tag 3, Abschnitt 21)

In dem Beispiel gab der Gruppenleiter vor, die mathematische Fähigkeit der Beschäftigten 1 zu benötigen, um seine am Computer ausgerechneten Kalkulationen zu bestätigen. Damit implizierte er, dass die Beschäftigte besser Kopfrechnen könne, als er es mithilfe des Computers konnte. Durch diese Praktik hob er die Fähigkeit der Beschäftigten hervor und inszenierte diese öffentlich. Eventuell erfolgte dies sogar, um der Beobachterin die spezielle Fähigkeit der Beschäftigten zu präsentieren, denn diese Szene erinnert an eine ähnliche Situation, die sich in der Konfektionierung abspielte; in dieser wurde die Beobachterin nämlich von der Gruppenleiterin dazu aufgefordert, einem der Beschäftigten ihr Geburtsdatum mitzuteilen, welcher daraufhin, ohne zu überlegen, den Wochentag ihrer Geburt nannte.

Gleichzeitig räumte der Gruppenleiter im zitierten Beispiel aus der EDV-Abteilung ein, dass die Fähigkeit der Beschäftigten nicht immer auf Abruf bereitstehe (»Hast du den Kopf bereit für Mathe?«). Nach der Aufführung der Rechenleistung der Beschäftigten wurde diese von einer weiteren Person als »wandelnder Taschenrechner« bezeichnet und durch diese Objektivierung als »übermenschlich« charakterisiert. Thomas B. intervenierte daraufhin, indem er darauf hinwies, dass die Beschäftigte nicht auf ihre Rechenfähigkeiten reduziert werden sollte (»Mehr als das!«). Daraufhin beschwichtigte die Beschäftigte selbst die Situation, indem sie betonte, dass sie mit ihrer außergewöhnlichen Fähigkeit gerne weiterhelfe, sich also nicht durch den Gruppenleiter ausgenutzt fühle.

Durch die Bereitschaft zu helfen positionierte sie sich als hilfsbereit, denn sie war in der Lage, ihre Fähigkeit zu nutzen, um das Defizit des Gruppenleiters auszugleichen. Indem dieser sie als fähiges Subjekt ansprach, stieß er die öffentliche Verhandlung der Fähigkeiten der Beschäftigten an, wodurch unterschiedliche Bewertungen derselben von den Mitgliedern der Gruppe geäußert wurden. Durch die abschließende Bemerkung der Beschäftigten, gerne zu helfen, präsentierte sie sich selbst als altruistisch und zugleich bescheiden.

Das Hervorheben von Fähigkeiten einzelner Personen beschränkte sich aber nicht nur auf als außergewöhnlich geltende Kompetenzen, sondern auch auf als gemeinhin gewöhnlich angenommene Fähigkeiten, wobei es dazu dient, eine Bewertung der jeweiligen Person vorzunehmen. Ein Auszug aus dem Beobachtungsprotokoll zeigt diese Praktik bezogen auf Thomas B. Als die Beobachterin einen der Gruppenleiter kennenlernte, berichtete dieser von Thomas B. in dessen Abwesenheit.

»Der Gruppenleiter sagt, dass Thomas B. eine sehr facettenreiche Persönlichkeit sei und seiner Arbeit kompetent nachgehe. Die jetzige Arbeit mit den großen Plänen beispielsweise könne außer Thomas B. nur ein weiterer Beschäftigter der

Gruppe ausführen. Daraufhin bietet der Gruppenleiter seine Hilfe an: Wenn die Beobachterin noch weitere Fragen über Thomas B. habe, stehe er gerne zur Verfügung. Thomas B. mache seine Arbeit immer gut, nur manchmal wolle er zu viel und schieße dann übers Ziel hinaus.« (WfbM1_m_Tag 3, Abschnitt 7)

Zunächst ist interessant, dass der Gruppenleiter überhaupt Auskunft über Thomas B. und seine Fähigkeiten und Kompetenzen gab, als dieser nicht anwesend war. Das spiegelt das hierarchische Verhältnis wider, in dem Gruppenleitung und Beschäftigte zueinander stehen, und impliziert, dass die Beschäftigten potenziell durch die Gruppenleitung evaluiert und bewertet werden. Diese Bewertungen wurden in diesem Fall selbst unbekannten Dritten mitgeteilt. Darüber hinaus bot der Gruppenleiter weitere Auskünfte an und brachte sich selbst als Experten über Thomas B. ins Spiel.¹⁵ Zuerst bewertete der Gruppenleiter die Persönlichkeit von Thomas B. und bezeichnete sie als »facettenreich«. Unmittelbar darauf kam er auf dessen Kompetenzen und Fähigkeiten zu sprechen. Er lobte Thomas B.s Fähigkeiten, indem er sie mit denen der anderen Beschäftigten der Arbeitsgruppe verglich. Dadurch hob er die Leistungen Thomas B.s und die eines weiteren Beschäftigten hervor. Schließlich schränkte der Gruppenleiter das Lob jedoch wieder ein, indem er unterstellte, dass Thomas B. manchmal »zu viel wolle« und somit »über das Ziel hinausschieße«. Der Gruppenleiter hatte dabei implizit eine Vorstellung von der Grenze (»das Ziel«), innerhalb welcher Thomas B. seine Fähigkeiten gut einbringen kann. Diese Grenze sollte jedoch nicht überschritten werden. Die Fähigkeiten wurden anerkannt und gelobt, gleichzeitig wurde Mäßigung empfohlen. Thomas B. sollte demnach innerhalb seiner Fähigkeitsgrenzen agieren, nicht »zu viel wollen« und das »Ziel« im Auge behalten.

Neben der Betonung und Förderung von Fähigkeiten, das heißt der impliziten Anrufung als fähige Subjekte, werden Beschäftigte in Hilfe- und Kontrollpraktiken als unterstützungsbedürftig adressiert. Das Gewähren von Hilfe und Assistenz ist

15 Darin zeigt sich die Wissenshierarchie zwischen behinderten Menschen und pädagogischem Personal. Die alleinige Auskunft kognitiv beeinträchtigter Personen wird als nicht vollständig oder nicht valide angesehen, weshalb ergänzende »Expertenmeinungen« häufig als notwendig erachtet werden. Dies zeigt sich auch in der Tendenz von Interviewstudien, Auskünfte kognitiv beeinträchtigter Menschen nicht für sich stehen zu lassen, sondern zusätzliche Informationen, sei es durch Eltern, gesetzliche Betreuer oder Fachpersonal, einzuholen (dazu kritisch vgl. Wagner-Willi 2001: 35). Der Beobachterin wurden in anderen Kontexten beispielsweise auch Einblicke in Akten von Beschäftigten angeboten. In einer Felderkundung, die bereits im Jahr 2015 in einer anderen WfbM stattgefunden hatte, wurde der Beobachterin durch das Fachpersonal geraten, Auskünfte einer kognitiv beeinträchtigten Frau »nicht ernst zu nehmen«, da diese sich häufig an Sachverhalte nicht richtig erinnern und diese dementsprechend nicht korrekt wiedergeben könnte. Das Fachpersonal stellte auch hier seine Auskünfte für den Bedarf zur Verfügung.

im Werkstattalltag allgegenwärtig, sowohl zwischen den Beschäftigten untereinander als auch zwischen Beschäftigten und Fachpersonal. Wie Hilfeleistungen als disponierende Praktiken performiert werden können, zeigt folgendes Beispiel aus der EDV-Abteilung.

»Bei Thomas B. kommt es während der Arbeit am Computer zu mehreren Fehlermeldungen und in der Folge zu Unterbrechungen des Arbeitsablaufs. Daraufhin ruft er den Gruppenleiter zur Hilfe. Dieser kommt an den Tisch und schaut sich die Fehlermeldung an, nach einiger Zeit lacht er auf und sagt: »Naja, bei der Abmessung hast du als Breite 9 Meter eingegeben.« Nun lacht auch Thomas B., sagt aber, dass der Computer das wohl automatisch gemacht und er es nicht so eingegeben habe. Lachend sagt er: »Überlänge!« Worauf der Gruppenleiter im Weggehen: »Überbreite!« antwortet. Kurze Zeit später taucht der Fehler erneut auf und wieder wird der Gruppenleiter gerufen, da es diesmal nicht an der Abmessung liegt. Beide probieren ein bisschen an den Einstellungen am Computer herum. Irgendwann funktioniert es. Im Weggehen klopft der Gruppenleiter Thomas B. auf die Schulter.« (WfbM1_m_Tag 3, Abschnitt 15)

Ausgangspunkt der Situation war die Unfähigkeit Thomas B.s, die elektronische Fehlermeldung selbstständig zu bearbeiten. Er musste auf die Hilfe des Gruppenleiters zurückgreifen. Dieses Eingeständnis von Hilfsbedürftigkeit wurde vom Gruppenleiter noch verstärkt, indem er die eigene Kompetenz demonstrierte. Der Gruppenleiter schrieb den Fehler Thomas B. zu (»bei der Abmessung hast du als Breite 9 Meter eingegeben«), wobei dieser die Zuschreibung zurückwies. Er machte den Computer verantwortlich und bestand darauf, diesen Wert nicht eingegeben zu haben. Nach Auftreten des zweiten Fehlers wurde wieder gemeinsam nach einer Lösung gesucht, die Problemlösungskompetenz schrieb sich jedoch der Gruppenleiter wahrscheinlich selbst zu, da er Thomas B.s Erklärungen nur im Weggehen und lachend beantwortete.

Dessen abschließende körperliche Geste des Schulterklopfens kann auf zweierlei Weise gelesen werden: Sie bekräftigte zum einen die untergeordnete Rolle des Beschäftigten und signalisierte zum anderen Wohlwollen. Beide beteiligte Personen verhielten sich in der Situation im Sinne der ihnen zugeschriebenen Rollen und agierten diese im Zusammenspiel als Hilfsbedürftigkeit des Beschäftigten und Kompetenz des Gruppenleiters aus. Thomas B. war unzufrieden mit der ersten Unfähigkeitszuschreibung durch den Gruppenleiter und versuchte, stattdessen dem Computer die Schuld zu geben. Dennoch war er durch die zweite Fehlermeldung gezwungen, wieder auf die Hilfe des Gruppenleiters zurückzugreifen und so die Rolle des Assistenzbedürftigen anzunehmen.

In beiden besuchten Gruppen wurden die Arbeitsleistungen der Beschäftigten durch das Fachpersonal kontrolliert. Interessant ist hierbei die Sichtbarkeitsord-

nung,¹⁶ die in den beiden Tätigkeitsbereichen unterschiedlich zum Tragen kam: In der Konfektionierung war die Kontrolle sichtbar, während in der EDV eine unsichtbare Kontrollordnung zu beobachten war.

Die Qualitätskontrolle wird in der Konfektionierung im direkten Umgang zwischen den Fachkräften und den Beschäftigten ausgeübt:

»Elisabeth B. und zwei weitere Beschäftigte kleben Etiketten auf kleine Kartons. Die Gruppenleiterin kommt an den Tisch und schaut, ob sie alles richtig machen. Zu Elisabeth B. sagt sie: »Zeig mal, klebst du das auch quer? Richtig!« Sie hält einen Daumen hoch.« (WfbM_w_Tag 2, Abschnitt 25)

Die Beschäftigten schienen daran gewöhnt zu sein, dass ihre Arbeit durch die Fachkräfte kontrolliert wird. Sie formulierten keinen Protest, sondern präsentierten auf Aufforderung das Arbeitsergebnis. In der geschilderten Situation waren sowohl die Kontrolle als auch das Lob durch die Gruppenleiterin öffentlich und sichtbar. Die Gruppenleiterin lobte Elisabeth B. verbal und durch eine begleitende Geste. Zwar adressierte sie mit der Kontrollpraktik und dem Lob Elisabeth B. direkt, jedoch hatte das öffentliche Ausagieren beider Praktiken den Nebeneffekt, für die gesamte Gruppe wahrnehmbar zu sein. Die Öffentlichkeit der Kontroll- und Lobpraktiken kann im Sinne einer Verstärkung der sozialen Kontrolle interpretiert werden, denn jede anwesende Person wurde sich ihretwegen ihrer potenziellen Kontrollierbarkeit bewusst. Gleichzeitig bot sich bei korrekter Arbeitsdurchführung auch die Chance auf ein öffentliches Lob und somit eine positive Anerkennung.

In der EDV-Abteilung wird die Kontrolle der Beschäftigten durch die technischen Möglichkeiten der Computerarbeit unterstützt. Die Anordnung der Personen im Raum lässt zunächst keine Rückschlüsse auf die mit den Kontrollpraktiken zusammenhängenden Hierarchien zu. Sowohl die Beschäftigten als auch die Fachkräfte arbeiten an den im Raum verteilten Computerarbeitsplätzen. Lediglich die Hauptgruppenleiterin sitzt an einem separaten Tisch am Eingang des Raumes.

Im Laufe der teilnehmenden Beobachtung wurde jedoch deutlich, dass die egalitäre Anordnung der Personen im Raum nicht auf egalitäre Praktiken schließen lässt. Erstens besitzen die Beschäftigten und die Fachkräfte unterschiedliche Zugriffsrechte an den Computern. Um den PC nutzen zu können, werden die Beschäftigten von einer Fachkraft im Betriebssystem angemeldet, denn sie selbst kennen das Passwort zur Anmeldung nicht. Das führt dazu, dass die Beschäftigten jeden Morgen und nach jeder Pause einzeln durch die Fachkräfte angemeldet werden bzw. die Fachkräfte um Anmeldung bitten müssen (vgl. WfbM1_m_Tag 2, Abschnitt 20). Die unterschiedlichen Zugriffsrechte beinhalten für die Beschäftigten darüber

16 Vgl. Foucaults (1976) Ausführungen über den Panoptismus, der die Relevanz von Sichtbarkeitsordnungen bei Disziplinarpraktiken analysiert.

hinaus einen eingeschränkten Zugriff auf die PC-Programme und Ordnerstrukturen des Arbeitsbereiches, das heißt, sie können nicht auf alle Dateien und Funktionen in gleichem Maße zugreifen wie die Fachkräfte.

Zweitens kontrollieren die Fachkräfte die Arbeit der Beschäftigten von ihrem eigenen PC aus. Diese können dabei nicht sehen, ob ihre Arbeit gerade kontrolliert wird oder nicht. So ist es durchaus üblich, dass eine Fachkraft während eines Arbeitsablaufs plötzlich einen Kommentar äußert: »Der Gruppenleiter, der offensichtlich die Arbeit von Thomas B. kontrolliert, sagt: ›Thomas, alles wunderbar gescannt.« Dieser antwortet: ›OK.« (WfbM1_m_Tag 2, Abschnitt 18) Durch das Lob deckte der Gruppenleiter auf, dass er gerade eine Kontrolltätigkeit ausgeführt hatte. Thomas B.s knappes »OK« bietet ein Hinweis darauf, dass diese Kontrollpraktiken alltäglich sind, denn er schien nicht überrascht oder erfreut darüber zu sein, dass er seine Arbeit korrekt ausgeführt hatte. Im Vergleich zur vorher geschilderten Kontrollpraktik in der Konfektionierung war die Kontrolle in der EDV-Gruppe nicht sichtbar. Das Lob allerdings wurde vom Gruppenleiter auch hier öffentlich ausgesprochen und war für die gesamte Gruppe zu vernehmen. Die Tatsache, dass überhaupt kontrolliert wird, wurde in diesem Moment öffentlich inszeniert. Die beiläufige »Veröffentlichung« der Kontrollpraktik normalisierte diese und rückte sie in das Bewusstsein der Beschäftigten. Dadurch, dass die Kontrollen unsichtbar und, wie es scheint, beiläufig geschehen, sehen sich die Beschäftigten einer permanenten potenziellen Kontrollierbarkeit gegenüber. So kann auch eine Arbeit, die schon als beendet galt, Gegenstand von Kontrolle werden, wie folgendes Beispiel zeigt:

»Der Gruppenleiter 1 fragt laut in die Gruppe: ›Wer hat die Ordner in 16 angelegt?‹ Alle reden durcheinander, er fragt dann noch einmal mit mehr Nachdruck, fast schon streng: ›Nein, wer hat die Ordner in 16 angelegt?‹ Nun ist Stille. Thomas B. sagt: ›Ich – mit [Gruppenleiter 2] gestern zusammen.« Der Gruppenleiter 1 sagt: ›Kommt mal her.« Der Gruppenleiter 2 und Thomas B. gehen nun zu Gruppenleiter 1, der ihnen das Problem zeigt. Die Ordner wurden fortlaufend nummeriert, obwohl die Nummer 16 die Nummer der Kiste ist, in welcher sich die Aktenordner befinden, d.h. alle Ordner sollten mit Nummer 16 nummeriert sein und nicht fortlaufend. Es stellt sich heraus, dass Thomas B. die Ordernummern geändert hat, aber auch dem Gruppenleiter 2 nicht aufgefallen ist, dass die Ordner umbenannt wurden. Der Gruppenleiter 2 sagt: ›Ich habe das auch nicht gesehen, Thomas, wir haben den Fehler zusammen gemacht. In Zukunft müssen wir uns besser absprechen.« Thomas B. und der Gruppenleiter 2 umarmen sich flüchtig.« (WfbM1_m_Tag 3, Abschnitt 12)

Der Gruppenleiter 1 kontrollierte in der beschriebenen Situation die Arbeit vom Vortag und ihm fallen Ungereimtheiten auf. Er fragte in den Raum hinein, wer einen bestimmten Ordner angelegt hatte. Allerdings erwähnte er bei der Frage nicht,

warum das relevant war, und löste so Unruhe in der Gruppe aus. Dadurch, dass er mit Nachdruck, aber wieder ohne Benennung des Problems erneut nachfragte, entstand eine angespannte Situation, die einen Geständniszwang auslöste. Daraufhin meldete sich Thomas B., benannte aber den Gruppenleiter 2 als Mitschuldigen. Vermutlich nutzte er an dieser Stelle die Tatsache, dass alle Arbeiten von den Gruppenleitern kontrolliert werden müssen, und entledigte sich dadurch zumindest teilweise der Verantwortung.

Thomas B. und der Gruppenleiter 2 gingen anschließend gemeinsam zu dem Gruppenleiter 1, um sich anzusehen, was sie falsch gemacht hatten. Nachdem dieser den Fehler erklärt und die beiden nicht sanktioniert hatte, übernahm der Gruppenleiter 2 einen Teil der Schuld (»wir haben den Fehler zusammen gemacht«). Er verwies darauf, dass in Zukunft eine bessere Absprache nötig sei. Der abschließende Akt der Umarmung beinhaltete einerseits Ermutigung und Trost, aber auch das Gefühl, gemeinsam in derselben unangenehmen Lage zu stecken.

Thomas B. wurde in dieser Situation als unterstützungsbedürftig markiert. Auf der einen Seite schien seine Arbeit die Kontrolle durch die Fachkräfte zu benötigen. Auf der anderen Seite übernahm er selbst nur einen Teil der Verantwortung, als ein Fehler seinerseits entdeckt wurde. Diese Strategie interpretiere ich als situative Nutzung des Beschäftigtenstatus, um zumindest temporär von Verantwortung entpflichtet zu werden. Er nahm die Zuschreibung von Kontroll- und Assistenzbedürftigkeit und so implizit die Beschäftigtenrolle an und wich dadurch Anrufungen zur Verantwortungsübernahme aus. Dadurch vergrößerte er selbst die Differenz zwischen behinderten Beschäftigten und nichtbehinderten Fachkräften. Interessanterweise verringerte der Gruppenleiter 2 diese wiederum, indem er auf die gemeinsame Verantwortung verwies.

Weitere Praktiken, die die Differenz zwischen den Fachkräften und den Beschäftigten vergrößern, sind das Auffordern und das Ermahnen. Folgende Beispiele aus der Konfektionierung zeigen, dass das Verhältnis zwischen den beiden Statusgruppen als ambivalent zu bewerten ist. Dies hängt vor allem mit der Doppelfunktion der Fachkräfte zusammen: Offiziell erfüllen sie den sozialen Auftrag der Rehabilitation, gleichzeitig müssen sie auch auf die effiziente Bearbeitung der Arbeitsaufträge achten. Im Sinne ihrer pädagogischen Funktion fordern die Fachkräfte die Beschäftigten meist zur freiwilligen Mitarbeit auf.

»Um 11:15 bringt Elisabeth B. Kartons und der Gruppenleiter Etiketten an den Tisch. Er sagt zu der Tischgruppe: ›Wenn ihr möchtet, könnt ihr die noch machen! (Und an den neuen Beschäftigten gewandt:) Willst du auch wieder?‹ Dieser bejaht.« (WfbM1_w_Tag 3, Abschnitt 21)

Die an den neuen Beschäftigten gerichtete Aufforderung zur Mitarbeit wurde vom Gruppenleiter als Frage formuliert, auf die theoretisch auch eine ablehnende Antwort folgen könnte. Auch den anderen Beschäftigten unterbreitete er die neue Ar-

beit als freiwilliges Angebot (»Wenn ihr möchtet, könnt ihr die auch noch machen!«). Die dadurch produzierte Stimmung von Freiwilligkeit führt dazu, dass eine anderweitige Beschäftigung, soweit keine Arbeit vorhanden ist, im Arbeitsalltag durchaus üblich ist, häufig malen die Beschäftigten oder spielen miteinander. Dennoch verlangt die Logik der Institution als Arbeitsstätte auch eine gewisse Beteiligung der Beschäftigten. Das Gleichgewicht zwischen Freiwilligkeit und Verpflichtung zu erhalten, obliegt den Gruppenleitungen. In folgendem Beispiel aus der Konfektionierung entstand durch die ambivalenten Anforderungen ein Konflikt:

»Um 11.40 kommt der Gruppenleiter an den Tisch mit einem Karton: »Den könnt ihr auch machen. (An Elisabeth B. gerichtet:) Ihr braucht Tüten. (An die Beschäftigte 1, die gerade malt, gerichtet:) Jetzt pack mal das Malzeug weg, ihr habt jetzt Arbeit.« Diese packt ihre Malsachen weg und sieht dabei ein bisschen verärgert aus. Elisabeth B. holt eine rote Kiste und legt ein paar von den Metallteilen, die verpackt werden sollen, hinein. Zum Beschäftigten 2 gewandt und halb zu der Beobachterin sagt sie: »Der guckt schon« und meint damit, dass der Beschäftigte 2 sich über die folgende Aufgabe freut. Die Arbeitsteilung ist folgende: Der Beschäftigte 2 packt ein Metallteil in eine Tüte, Elisabeth B. gibt im Stehen die Tüte weiter an die Beschäftigte 1, die diese zuklappen und ein Etikett aufkleben soll. Elisabeth B. sagt: »Da, kleb mal für [Beschäftigter 2].« Die Beschäftigte 1 (vermutlich noch verärgert aufgrund des Kommentars des Gruppenleiters): »Ich hasse das, immer kleben, kleben!« Sie macht es aber trotzdem. Die geklebten Tüten wirft sie energisch auf einen Haufen.« (WfbM1_w_Tag 3, Abschnitt 22)

Die Beschäftigte 1 wurde vom Gruppenleiter dazu aufgefordert, bei der Verpackung der Kleinteile zu helfen, anstatt zu malen. Diese Aufforderung zog eine konfliktvolle Atmosphäre nach sich, wofür verschiedene Gründe denkbar sind. Zunächst verletzte der Gruppenleiter durch seinen Tonfall, der ermahnend und nicht wie im vorherigen Beispiel einladend ist, das implizite Gebot der Freiwilligkeit. Damit reagierte er auf die fehlende Bereitschaft der Beschäftigten, sich unverzüglich der Arbeit zuzuwenden. Elisabeth B. und ihr Tischnachbar dagegen standen sofort für die Arbeitsausführung bereit und freuten sich auf die anstehende Tätigkeit.

Die Knappheit von Arbeitsaufträgen hat jedoch zur Folge, dass die Beteiligung aller Beschäftigten nicht zwingend erforderlich ist, um das Arbeitspensum zu erfüllen. Ob die Beschäftigte mitmachte oder malte, spielte eigentlich keine Rolle. Aus diesem Grund konnte die ermahnte Beschäftigte das Verhalten des Gruppenleiters nicht als ernstgemeinte Forderung, sich an der Auftragsbefriedigung zu beteiligen, ansehen, sondern lediglich als Demonstration des ungleichen Status. Ihren Ärger über die Ermahnung übertrug sie im Folgenden nicht auf den Gruppenleiter, sondern auf die zu bewältigende Aufgabe, indem sie ihren Missmut verbal kundtat

(»Ich hasse das, immer kleben, kleben!«) und in ihre Gesten übertrug (»wirft sie energisch auf einen Haufen«).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass im Umgang der Fachkräfte mit den Beschäftigten vor allem zwei Strategien zum Tragen kommen: Auf der einen Seite werden Fähigkeiten der Beschäftigten explizit benannt und gelobt. Die Beschäftigten nehmen diese Zuschreibungen an und fordern sie stellenweise sogar ein. Damit agieren die Beteiligten den Rehabilitationsauftrag der Werkstatt aus, welcher besagt, dass Fähigkeiten gefördert werden sollen. Auf der anderen Seite werden Unfähigkeiten betont, indem entweder Hilfepraktiken angeboten oder die Problemlösungskompetenzen einseitig den Fachkräften zugeschrieben werden. Diese Praktiken können Beschäftigte situativ nutzen, um Verantwortungen zu umgehen. Des Weiteren wird die Arbeit der Beschäftigten beständig kontrolliert. In der Konfektionierung geschieht die Kontrolle unmittelbar, in der EDV-Abteilung mittels technischer Möglichkeiten. Durch Aufforderungen und Ermahnungen wird die Differenz zwischen Beschäftigten und Mitarbeitenden deutlich. Teilweise fügen sich die Beschäftigten ohne Widerworte diesen Anrufungen, es kann aber auch zu Konflikten kommen. Die Beschäftigten werden mittels unterschiedlicher Anrufungen adressiert, die sie teilweise als Fähige ansprechen, teilweise aber auch als Hilfs- und Kontrollbedürftige markieren.

5.4.2 Interaktionen der Beschäftigten in der Werkstatt

In der Regel bauen viele Beschäftigte in der Werkstatt im Laufe der Jahre intensive Beziehungen zueinander auf, die im Arbeitsalltag eine wichtige Rolle spielen. Drei Kategorien von Interaktionen zwischen den Beschäftigten konnten im Rahmen dieser Studie beobachtet werden: Erstens werden Beziehungen im Rahmen gegenseitiger Assistenzpraktiken aufgebaut. Zweitens bestätigen sich die Beschäftigten gegenseitig in ihren Fähigkeiten. Drittens werden behinderungsrelevante Diskurse und Anrufungen genutzt, um die eigene Positionierung im Feld zu verbessern.

Elisabeth B. unterhält beispielsweise eine sehr intensive Beziehung zu ihrem Tischnachbarn. Die Beziehung ist vor allem von Fürsorge für den Kollegen durch Elisabeth B. gekennzeichnet. Ihr Tischnachbar, der nicht spricht, und sie selbst teilen sich häufig Arbeitsaufgaben, auch wenn Elisabeth B. eigentlich in der Lage ist, die Aufgaben selbstständig auszuführen. Darüber hinaus ist die Beziehung davon geprägt, dass Elisabeth B. dem Tischnachbarn bei alltäglichen Verrichtungen assistiert:

»Der Beschäftigte 1 geht raus, kommt irgendwann wieder, aber seine Hose ist nicht richtig zu. Elisabeth B. sagt: »Komm ich helf dir bei der Hose.« Sie hilft ihm, die Hose richtig anzuziehen.« (WfbM1_m_Tag 1, Abschnitt 14)

Das Beispiel verdeutlicht, dass Elisabeth B. auf die Bedürfnisse des befreundeten Beschäftigten achtet und ihre Hilfe selbstständig anbietet, wenn sie das Gefühl hat, dass dieser sie benötigt. Das Verhältnis zwischen den beiden Beschäftigten wird über die persönliche Ebene hinaus auch von den Fachkräften als Assistenzverhältnis akzeptiert. Folgendes Beispiel zeigt die Bestätigung des Verhältnisses durch die Gruppenleitung:

»Die Gruppenleiterin gibt Elisabeth B. eine Einladung für das Sommerfest in zwei Wochen, das allgemein ein großes Thema ist. Sie soll die Einladung in die Tasche des Beschäftigten legen. Elisabeth B. bringt die Einladung weg. Irgendwann kommt sie mit verschiedenen Zetteln wieder und meint: ›Die waren alle noch in seiner Tasche.‹ Die Gruppenleiterin kümmert sich um die Zettel, Elisabeth B. setzt sich wieder auf ihren Platz.« (WfbM1_w_Tag 2, Abschnitt 10)

Die Gruppenleiterin gab nicht dem Beschäftigten selbst die Einladung zum Sommerfest, sondern beauftragte Elisabeth B. mit der Aufgabe, die Einladung in seine Tasche zu legen. Durch die Beauftragung von Elisabeth B. erkannte die Gruppenleiterin das Assistenzverhältnis der beiden Beschäftigten an und nutzte es für ihre Zwecke. Die Gruppenleiterin bestätigte die inoffizielle Rolle Elisabeth B.s als Assistentin, wodurch diese in ihrem Status legitimiert wurde. Aus dieser Rolle heraus versteht Elisabeth B. sich als Stellvertreterin für ihren Tischnachbarn. Bei der Verpackung von Kleinteilen sicherte sie seine Rolle im Arbeitsprozess:

»Elisabeth B. beginnt, die Kartons aufzufalten, steckt aber selbst die Kleinteile nicht hinein, damit ihr Tischnachbar das machen kann. Der ist aber gerade abwesend, um seine Kaffeetasse nach draußen in die Küche zu bringen. Sie sagt zu den anderen: ›Nicht so schnell, lasst dem [Name] auch was übrig, der will auch was arbeiten.« (WfbM1_w_Tag 2, Abschnitt 11)

Obwohl Elisabeth B. alle Arbeitsschritte selbstständig ausführen könnte, entschied sie sich dafür, die Arbeit mit dem befreundeten Beschäftigten gemeinsam zu bewältigen. Sie forderte darüber hinaus, dass auch die anderen Beschäftigten am Tisch sich mäßigen sollten (»nicht so schnell«), um ihrem Kollegen etwas übrigzulassen. Damit achtete sie darauf, dass alle Beschäftigten in den Arbeitsprozess miteinbezogen wurden.

In der beschriebenen Situation sorgte Elisabeth B. dafür, dass die anderen Beschäftigten die Wünsche ihres Kollegen beachteten. Indem sie sich als seine Fürsprecherin inszenierte, inszenierte sie nicht nur gegenüber den anderen Beschäftigten und auch der Beobachterin ihre Zuneigung für den Tischnachbarn, sondern konnte sich gleichzeitig in der Rolle der fürsorgenden Person positionieren.

Das Vertrauensverhältnis, das sie zu dem Tischnachbarn unterhält, zeigte Elisabeth B. häufig mit spontanen körperlichen Zuwendungen: »Elisabeth B. kitzelt und umarmt den Beschäftigten 1 von hinten, der auf seinem Stuhl sitzt; er nimmt

ihre Arme und kuschelt sich an sie. Sie sagt: »Das ist mein Krümel.« (WfbM1_w_Tag 3, Abschnitt 23) Sie verbalisierte ihre Zuneigung in Form des Kosenamens (»Das ist mein Krümel«) und gestisch in Form der Umarmung. Die Fürsorge und Zuneigung durch Elisabeth B. kann als mütterlich bezeichnet werden. Auf der einen Seite kümmerte sie sich um ihren Freund, setzte seine Interessen gegenüber anderen durch und achtete darauf, dass dieser gerecht behandelt wird. Auf der anderen Seite ermahnte sie ihn, wenn es die Situation ihrer Meinung nach erforderte.

»Elisabeth B. und ihr Tischnachbar teilen sich eine Aufgabe; sie packen Kleinteile in Kartons, welche vorher aufgefaltet werden müssen. Elisabeth B. klappt dazu die Kartons auf und gibt sie weiter an ihren Tischnachbarn, welcher die zu verpackenden Objekte in den Karton steckt. Nach ein paar Stück weist sie ihn zurecht und sagt: »Hier, die kannst du auch selber falten, aber dazu bist du zu faul.« Lächelnd nimmt dieser die Rüge an, faltet die Kartons selbst und steckt jeweils ein Teil hinein.« (WfbM1_w_Tag 2, Abschnitt 12)

Während Elisabeth B. wie vorgesehen der Arbeit nachging und so ihre Fähigkeiten performierte, führte ihr Tischnachbar nur einen einzigen Arbeitsschritt aus. Auf den ersten Blick schien es, als wäre er möglicherweise beeinträchtigungsbedingt auf Unterstützung angewiesen. Die sich als fähig demonstrierende Elisabeth B. besaß aber offenbar ein Hintergrundwissen, welches sie dazu veranlasste, die Inszenierung ihres Freundes nicht mitzuspielen, und so deckte sie explizit sein Handeln als Vortäuschung von Unfähigkeit auf. Dabei markierte sie die Unterlassung der Fähigkeitsausübung nicht als Aspekt des Behindertenstatus ihres Kollegen, sondern unterstellte ihm Faulheit.

Elisabeth B. reproduzierte hier allgemeine Normen des Arbeitslebens, wonach Fleiß und eigenes Bemühen wünschenswerte Subjekteigenschaften von Arbeitnehmenden darstellen. Indem sich der erwischte Beschäftigte gefügig zeigte und seine subversive Haltung lächelnd aufgab, demonstrierte er sowohl Distanz zu den herrschenden Regeln als auch deren Akzeptanz. Elisabeth B. rief ihren Freund mit Bezug auf allgemeine Vorstellungen rund um Leistungsfähigkeit und Arbeitstugenden an, anstatt sich auf beeinträchtigungsbezogene Zuschreibungen zu beziehen, um seine Unfähigkeiten bzw. deren Vortäuschung zu bewerten. Trotz des etablierten Assistenzverhältnisses zwischen den beiden Personen adressierte Elisabeth B. ihren Kollegen in dieser Situation nicht als assistenzbedürftig, sondern nutzte allgemeinere Anrufungen, die sich auf die Eigenschaften Fähigkeit und Faulheit beziehen. Sie unterstellte ihrem Freund, dass er nicht aufgrund fehlender Fähigkeiten nur einen Arbeitsschritt ausführte, sondern aufgrund mangelnden Willens.

Während des Beobachtungszeitraums wurde deutlich, dass in der Konfektionierung vor allem das soziale Miteinander eine wichtige Rolle für die Beschäftigten spielt. Der hohe Stellenwert von Sozialität hat auch Auswirkungen auf die Selbst-

positionierung der Beschäftigten. Das wird in diesem Interviewausschnitt mit Elisabeth B. deutlich:

- »I: Ähm genau hast du denn irgendwelche besonderen Wünsche für die Zukunft?
 B: Och nö. (.) Ich hab keine Wünsche/ich will nur dass ich glücklich bin oder dass ich hier mit Leute befreundet bin (.)
 I: Hm (bejahend) Ähm wenn du dich/also kannst du dich vielleicht selbst beschreiben? Was bist du für ein Mensch? (4)
 B: Ich bin gern nett und helf gerne Freunden untereinander, Freunden (.)«
 (Interview WfbM1_w, Abschnitt 271-274)

Der soziale Aspekt der Werkstattbeschäftigung stand für Elisabeth B. im Vordergrund. Da sie in den nächsten Jahren verrentet wird, sind berufliche Ziele für sie wahrscheinlich nicht mehr allzu bedeutsam. Wichtiger schien es ihr zu sein, den gegenwärtigen Grad an Zufriedenheit aufrechtzuerhalten und vor allem ein gutes Verhältnis zu den anderen Beschäftigten zu pflegen. Diese Prioritäten übersetzte sie wiederum in ihr Selbstbild. Auf die Frage nach der Selbstbeschreibung betonte sie ihre sozialen Kompetenzen in Form von »nett sein« und »Freunden helfen«.

Auch in der EDV-Abteilung waren Hilfeleistungen selbstverständliche Praktiken im Arbeitsalltag. Vor allem wurde in dieser Arbeitsgruppe den körperlich beeinträchtigten Kollegen und Kolleginnen geholfen, wie in diesem Beispiel:

- »Beschäftigter 1 bittet Thomas B. um Hilfe. Er hat mehrere Taschen hinten an seinem Rollstuhl hängen. Thomas B. holt aus einer das Ladegerät für den Rollstuhl und steckt ein Ende in den Rollstuhl und das andere hinter sich und der Beobachterin in die Steckdose.« (WfbM1_m_Tag 3, Abschnitt 26)

Thomas B. half seinem Kollegen, der selbst nicht an die Taschen, die an seinem Rollstuhl hingen, und die Steckdose herankam. Die Frage nach Hilfe und die prompte Hilfestellung durch Thomas B. verweisen darauf, dass das Erteilen der alltäglichen Hilfepraktiken für ihn selbstverständlich ist. Diese Selbstverständlichkeit zeigt sich als Anerkennung gegenseitiger Abhängigkeiten und des Aufeinander-verwiesen-Seins. Die verschiedenen Beeinträchtigungen und damit verbundene Bedarfe werden als selbstverständlicher Bestandteil des Alltags anerkannt.

Seltener beschrieben die Beschäftigten sich gegenseitig mit Bezug auf beeinträchtigungsbedingte Kategorien. Da Thomas B. zusätzlich zur Arbeit in der EDV-Arbeitsgruppe als Mitglied des Werkstattrats tätig war, wandten sich häufig Beschäftigte mit Problemen an ihn. Die Beschäftigte 1 berichtete von Problemen mit der Beschäftigten 2 aus einer anderen Abteilung. Diese höre nicht auf, sie zu ärgern, und habe sie kürzlich sogar geschlagen. In der Frühstückspause wurde der Fall in der Cafeteria, unter anderem von Thomas B. in seiner Rolle als Werkstatttrat und der betroffenen Beschäftigten, besprochen. Die Beschäftigte 2 war nicht anwesend:

»Alle besprechen das Problem, eine weitere Beschäftigte hatte den Vorfall auch mitbekommen und kann zusätzlich berichten. Sie wollen die Gruppenleiter verständigen und darum bitten, dass die Beschäftigte 2 sich der Beschäftigten 1 nicht nähern soll und auch nicht in ihre Gruppe kommen darf. Beschäftigte 1 sagt: »Die hat Lernschwierigkeiten, aber das heißt nicht, dass sie sich alles erlauben kann.« Das wiederholt sie einige Male. Sie sagt dann auch: »Manche haben so Lernschwierigkeiten, die erinnern sich dann nicht, ob sie etwas dürfen oder nicht. Aber die weiß das schon genau, dass sie das nicht darf.« (WfbM1_m_Tag 1, Abschnitt 19)

Bei der Besprechung bestand der Konsens, dass die Beschäftigte 2 von der Beschäftigten 1 fernzuhalten sei. Vermutlich gingen die Diskutierenden davon aus, dass von der Beschäftigten 2 keine Verhaltensänderung zu erwarten war. Aus diesem Grund wurde der Weg des Kontaktverbotes präferiert. Die Beschäftigte 1 führte als Erklärung für das Verhalten der Beschäftigten 2 deren »Lernschwierigkeiten« an. Es wurde nicht genau deutlich, was sie mit diesem Begriff meint. Einerseits schienen »Lernschwierigkeiten« ein legitimer Grund dafür zu sein, dass jemand sich schlecht an Ge- und Verbote erinnern kann. Andererseits schienen sie im speziellen Fall der Beschäftigten 2 nur als Vorwand herangezogen werden, damit diese die Verantwortung für ihr aggressives Verhalten nicht vollkommen übernehmen müsse.

Im Umgang der Beschäftigten untereinander werden mehrere Aspekte deutlich. Wie das Verhältnis zwischen Elisabeth B. und ihrem Tischnachbarn verdeutlicht, sind diese Beziehungen häufig durch eine tiefe Zuneigung und gegenseitiges Helfen und Assistieren gekennzeichnet. Hilfe und Unterstützung gehören für die Beschäftigten zum Arbeitsalltag; sie erhalten selbst regelmäßige Hilfe vom Fachpersonal, assistieren aber auch anderen, wenn sie können. Die Selbstverständlichkeit der Hilfepraktiken kann als Anerkennung von Heterogenität verstanden werden. Auch bei Konflikten stehen sich die Beschäftigten zur Seite, um Lösungen zu finden.

Gegenseitige Anrufungen, in welchen Fähigkeiten und Unfähigkeiten verhandelt werden, richten sich eher auf allgemeine Adressierungen als gutes oder schlechtes Arbeitssubjekt, weniger auf beeinträchtigungsbezogene Attribute. Letztere werden eher über nicht anwesende Dritte formuliert und die betroffenen Personen werden selbst weniger damit konfrontiert. Die Deutung liegt nahe, dass Behinderung und Beeinträchtigung als natürliche Kategorien und somit als nicht veränderbar gelten. Da sie implizit und wie selbstverständlich vorausgesetzt werden, lohnt sich aus diesem Grund eine entsprechende Adressierung von Personen nicht. Dagegen können Anrufungen zu Leistung oder Benehmen von den adressierten Personen angenommen und umgesetzt werden.

5.4.3 Interaktionen mit Vorgesetzten im Inklusionsbetrieb

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit den Adressierungen und Positionierungen, die in den Interaktionen im Arbeitsalltag des Inklusionsbetriebs stattfinden. Im Inklusionsbetrieb gibt es Hierarchien, die nicht aus einer Differenzierung zwischen Personen mit und ohne Schwerbehindertenstatus resultieren. Im Gegensatz zur Unterscheidung zwischen Beschäftigten und Fachkräften in der Werkstatt, die eine Rehabilitationseinrichtung für behinderte Menschen ist, ist im Inklusionsbetrieb letztlich nur die Quote zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (zwischen 30 und 50 %) geregelt. Mitarbeitende mit Behinderung sind im Inklusionsbetrieb keine Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, sondern sozialversicherungspflichtig angestellte Arbeitnehmende.

Die Interaktionen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden stehen nachfolgend im Fokus, da sie durch die unterschiedlichen Rollen und Funktionen asymmetrische Beziehungen *par excellence* sind. So obliegt es den Vorgesetzten, Anweisungen zu erteilen und davon auszugehen, dass die Mitarbeitenden diese auch ausführen. Außerdem können Vorgesetzte die Mitarbeitenden rügen bzw. zurechtweisen, wenn eine Arbeit nicht zufriedenstellend ausgeführt wird. Vorgesetzte können aber auch ihre Zufriedenheit ausdrücken, indem sie Lob aussprechen oder die Entscheidungen von Mitarbeitenden bestätigen. Zudem intervenieren Vorgesetzte in unter den Mitarbeitenden bestehende Verhältnisse und können Mitarbeitende vor ihren Kolleginnen und Kollegen schützen.

In dem besuchten Inklusionsbetrieb fungierte die Abteilungsleiterin als Vorgesetzte, die allen anderen Mitarbeitenden gegenüber weisungsbefugt war. Darüber hinaus hatten die Vorarbeitenden einen höheren Status als diejenigen, die mit der Verpackung der Industriegüter an den Packtischen beschäftigt waren. Einige reguläre Mitarbeitende kümmerten sich zusätzlich um die Verteilung der Arbeitsaufträge innerhalb der Abteilungen, besaßen aber nicht den offiziellen Status als Vorarbeitende.

Aus dem ethnografischen Material konnten vier Arten von Interaktionen mit Vorgesetzten rekonstruiert werden. Erstens kommt allgemein in nahezu jeder Beziehung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden die Praktik der Anweisung vor, so natürlich auch im Inklusionsbetrieb. Die folgende Interaktion, an der Anna A., die Beobachterin und die Abteilungsleiterin beteiligt waren, zeigt dies exemplarisch:

»Die Beobachterin fragt Anna A., ob sie heute bei ihr sitzen darf. Diese sagt: »Ja, kein Problem.« Die Abteilungsleiterin sagt, Anna A. solle der Beobachterin einen Stuhl besorgen. Anna A. geht los und besorgt einen Stuhl, den sie rechts neben ihren eigenen stellt.« (IF1_w_Tag 1, Abschnitt 9)

Die Fokusperson wurde explizit darum gebeten, ihre Zustimmung zur Durchführung der Arbeitsbegleitung zu geben, woraufhin sie einwilligte. Die Aufforderung der Abteilungsleiterin, der Beobachterin einen Stuhl zu besorgen, wurde ohne Widerrede ausgeführt, denn Weisungen von Vorgesetzten anzunehmen, gehört für angestellte Mitarbeitende zum Arbeitsalltag.

Zweitens: Vorgesetzte und Vorarbeitende forderten die Mitarbeitenden nicht nur zu bestimmten Tätigkeiten auf, sie wiesen diese auch zurecht, wenn beispielsweise eine Arbeit nicht richtig ausgeführt wurde oder eine Missachtung der Einhaltung von Arbeits- und Pausenzeiten erfolgte. In folgendem Protokollauszug wies ein Vorarbeiter Erwin A. aus der Abteilung Kleinteile zurecht:

»Erwin A. bespricht etwas mit dem Vorarbeiter, es scheint etwas zu fehlen: Beide suchen in den Kisten, in welchen die neuen Aufträge bereitliegen, irgendwann geht Erwin A. zu seinem Platz und sagt: ›Du glaubst nicht, wo das ist: Direkt hier vorne bei mir!‹ Der Vorarbeiter schaut bei Erwin A. nach, scheint etwas verärgert zu sein und sagt im Weggehen: ›Gucken besser, Erwin!‹« (IF1_m_Tag 2, Abschnitt 20)

Durch eine Unachtsamkeit von Erwin A. kam es zu dem Missverständnis, dass etwas für die Arbeit Benötigtes fehlen würde. Der Vorarbeiter half ihm bei der Suche. Erwin A. wurde allerdings kurze Zeit später an seinem eigenen Platz fündig und versuchte, die Situation etwas abzumildern, indem er die Schuld anonymisierte (›Du glaubst nicht, wo das ist‹). Der Vorarbeiter kontrollierte daraufhin Erwin A.s Aussage, indem er selbst noch einmal nachsah. Dieser hätte, wenn er aufmerksamer gewesen wäre, den ›Suchauftrag‹ gar nicht an den Vorarbeitenden richten müssen. Der Vorarbeiter war verärgert über die Situation und verlangte von Erwin A., in Zukunft besser Acht zu geben. Der Appell des Vorarbeiters kann als Appell an die Selbstverantwortung Erwin A.s interpretiert werden.

Drittens bestätigten Vorgesetzte gute Leistungen von Mitarbeitenden. In der folgenden Situation in der Abteilung Komplettierung arbeitete Anna A. gemeinsam mit einem Kollegen. Sie verpackten gemeinsam ein Reparaturset für Motoren, als sich die Abteilungsleiterin bei einem ihrer Rundgänge einmischte:

»Im Laufe der Arbeit ermahnt Anna A. ihren Kollegen öfter, dass er gründlicher oder langsamer arbeiten soll. Die Abteilungsleiterin kommt dazu und sagt zu dem Kollegen: ›Hast du dieses Etikett geklebt? Das sollst du doch nicht, das soll Anna machen. Das kann man sonst wieder nicht scannen.‹ Sie erhebt ihren Finger und schimpft: ›Du, du, du!‹ Der Kollege lässt sich tatsächlich ›ermahnen‹, denn er bleibt still, als die Abteilungsleiterin schimpft. Ab diesem Zeitpunkt klebt zunächst Anna A. die Etiketten. Der Kollege ist jedoch ungeduldig und will wieder selbst kleben. Die Ungeduld liegt darin begründet, dass nach dem Zukleben des Kartons mit Klebeband die Lasche, auf die das Etikett geklebt werden muss, auf

seiner Seite ist und sie, wenn Anna A. kleben soll, den Karton erst zu ihr umdrehen müssen. Es handelt sich also um einen zusätzlichen Arbeitsschritt. Der Kollege wird ungeduldig und Anna A. sagt verärgert: »Dann dreh es doch um, Mann.« (IF1_w_Tag 2, Abschnitt 14-15)

In der beschriebenen Situation trafen zwei konträre Arbeitsstile aufeinander. Anna A. präferierte einen langsameren, dafür gründlicheren Arbeitsstil, während ihr Kollege so schnell wie möglich fertig werden wollte. Dies führte zu kleinen Streitigkeiten zwischen den beiden, die teilweise im Ernst, teilweise scherzhaft ausgetragen wurden. Als die Abteilungsleiterin dazukam, bestätigte diese eindeutig Anna A.s Sichtweise. Sie verwies auf eine vorherige Verständigung, nach der Anna A. die Etiketten kleben sollte, weil der Kollege in der Vergangenheit nicht gründlich genug gearbeitet hatte (»Das kann man sonst wieder nicht scannen«). Die Art, wie sie ihn zurechtwies, mit erhobenem Finger und der Formulierung »[d]u, du, du!«, erinnert an die Ermahnung eines Kleinkindes. Eventuell wollte sie die Situation damit etwas entschärfen, indem sie die Praktik des Schimpfens ins Lächerliche zog. Die Reaktion des Kollegen, der plötzlich still war, ließ allerdings vermuten, dass er sich tatsächlich zurechtgewiesen fühlte. Der Intervention der Abteilungsleiterin wurde von ihm wahrscheinlich mehr Bedeutung beigemessen als den vorherigen Versuchen Anna A.s, ihn zu einem sorgfältigeren Arbeiten anzuhalten.

Die Intervention der Abteilungsleiterin kann als kurzfristige Disziplinierung des Mitarbeiters interpretiert werden, die jedoch nicht lange anhielt, denn kurz darauf wurde dieser wieder ungeduldig. Die Zurechtweisung durch die Abteilungsleiterin bestätigte auf der einen Seite die Arbeitsweise von Anna A. und kritisierte die ihres Kollegen. Auf der anderen Seite hielt Anna A.s Triumph nur kurz an, denn in Abwesenheit der Abteilungsleiterin arbeitete der Kollege wieder wie zuvor. Der schärfere Ton Anna A.s am Ende der Episode (»Dann dreh es doch um, Mann!«) kann einen Hinweis darauf geben, dass es sie frustrierte, trotz der Bestätigung durch die Abteilungsleiterin wieder mit dem Kollegen über die bessere Arbeitsweise verhandeln zu müssen.

Viertens konnte beobachtet werden, dass die Vorgesetzten die Beziehungen zwischen den Mitarbeitenden durch Interventionen regulierten. In der Abteilung Kleinteile sind die Mitarbeitenden selbst dafür verantwortlich, die Kisten, in denen die Aufträge angeliefert werden, nach Bearbeitung des Auftrages auf eine Palette zu stellen, die sich am Eingang der Abteilung befindet. Erwins A. lagerte seine leeren Kisten zunächst auf einem der an seinem Arbeitsplatz befindlichen Rollbänder und brachte anschließend mehrere Kisten auf einmal zu der Palette. Ein Kollege versuchte, eine Kiste auf Erwins A.s Rollband zu platzieren, als der Vorarbeiter sich einmischte.

»Ein Mitarbeiter kommt und stellt eine große blaue Kiste zu Erwin A. auf das obere Rollband, der Vorarbeiter sieht das und sagt zu dem Mitarbeiter: »Nix da, da vor-

ne ist Palette. Sonst arbeitet Erwin für dich mit.« Der Vorarbeiter nimmt die Kiste runter und stellt sie selbst auf die Palette. Er sagt zu dem Mitarbeiter, der in der Nähe von Erwin A. stehen geblieben ist: »Ist gut jetzt, ist erledigt, arbeite weiter.« (IF1_m_Tag 2, Abschnitt 21)

Der Vorarbeiter intervenierte, um einer Ungleichverteilung der Arbeit vorzubeugen und Erwin A. vor Mehrarbeit zu schützen (»Sonst arbeitet Erwin für dich mit«). Aus der Tatsache, dass er anschließend selbst die Kiste zur Palette brachte, kann geschlossen werden, dass er kein Interesse daran hatte, die Situation unnötig zu dramatisieren. Diese Strategie wurde auch in seiner anschließenden Rüge des Mitarbeiters deutlich. Er forderte diesen auf, weiterzuarbeiten, anstatt nur dazustehen oder gar diskutieren zu wollen. Dadurch regulierte der Vorarbeiter nicht nur die Situation zwischen den beiden Kollegen, sondern stellte auch einen reibungslosen Arbeitsablauf sicher, indem er sie zu Selbstständigkeit (»Sonst arbeitet Erwin für dich mit«), Produktivität (»arbeite weiter«) und Disziplin (»ist gut jetzt«) anhielt.

Zusammenfassend betrachtet ergibt sich aus den vier exemplarischen Situationen zur Interaktion zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden Folgendes: Die Mitarbeitenden wurden von den Vorgesetzten in erster Linie als Arbeitende angerufen. Sie wurden angewiesen, bestimmte Tätigkeiten auszuführen oder anders auszuführen, und dabei auch nach Bedarf entsprechend zurechtgewiesen. Diese Anrufungen nahmen die Mitarbeitenden meist ohne Widerworte an, sie verhielten sich somit entsprechend der Norm der Folgsamkeit. Die Praktiken der Ermahnung dienten vor allem der Anrufung zur Disziplin, beispielsweise zur Einhaltung von Pausen- und Arbeitszeiten. Bei der Bitte nach Hilfeleistungen konnten Anrufungen zur Selbstständigkeit beobachtet werden. Zudem achteten die Vorgesetzten darauf, dass die Mitarbeitenden produktiv waren und sich nicht während der Arbeitszeit anderen Beschäftigungen widmeten.

Die Vorgesetzten richteten jedoch nicht nur direkte Anweisungen und Ermahnungen an die Mitarbeitenden, sondern konnten auch indirekt über die Betonung von Differenzen zwischen den Mitarbeitenden gewünschte Verhaltensweisen hervorgerufen. Zum Beispiel wurde das Lob einer Person für ihre Arbeitsleistung dazu benutzt, indirekt einer anderen Person eine Rüge zu erteilen. Im Bereich des sozialen Miteinanders nahmen die Vorarbeitenden zusätzlich eine regulierende Funktion ein, wenn sie beispielsweise einzelne Mitarbeitende vor anderen Mitarbeitenden in Schutz nahmen bzw. auf eine Gleichverteilung der Arbeitsbelastung achteten. Hauptsächlich konnten aus dem Verhältnis zwischen Angestellten und Vorgesetzten vor allem Anrufungen zur Disziplin, Selbstständigkeit und Produktivität in der Analyse herausgearbeitet werden.

5.4.4 Interaktionen unter Kolleginnen und Kollegen im Inklusionsbetrieb

Im Arbeitsalltag interagieren die Mitarbeitenden des Inklusionsbetriebs nicht nur mit den Vorgesetzten und Vorarbeitenden, sondern auch miteinander, wobei sie implizite und explizite Anrufungen aneinander richten. In diesem Kontext ist zunächst zwischen arbeitsbezogenen und sonstigen Interaktionen zu unterscheiden. Zu den arbeitsbezogenen Interaktionen gehören vor allem die gemeinsame Arbeit, die Arbeitsteilung, das Gewähren und Erhalten von Hilfepraktiken, aber auch die gegenseitige Ermahnung zur Einhaltung von Regeln und das gegenseitige Anweisen zum schnelleren oder gründlicheren Arbeiten. Zu den sonstigen Praktiken gehören vor allem die zwischenmenschlichen Kontakte wie der Austausch von Freundlichkeiten auf der einen Seite und das gegenseitige Ärgern auf der anderen Seite.

Nimmt man die verschiedenen Interaktionen unter Kolleginnen und Kolleginnen näher in den Blick, fallen mehrere bemerkenswerte Aspekte auf. Erstens wird die Arbeit im Inklusionsbetrieb arbeitsteilig organisiert. Wie an anderen Stellen bereits erläutert betrifft dies vor allem die Anlieferung und Abholung von Aufträgen, aber auch das gemeinsame Arbeiten unter den Kolleginnen und Kollegen. Über die Jahre bauen sich selbstverständlich, wie in der Werkstatt auch, Beziehungen auf. Erwin A. pflegt beispielsweise ein gutes Verhältnis zu seinem Tischnachbarn. Sie entscheiden gemeinsam über die Verteilung der angelieferten Arbeitsaufträge, teilen aber auch Arbeitsmaterialien miteinander. In folgender Situation gingen sie zwar getrennten Aufgaben nach, arbeiteten jedoch gemeinsam:

»Erwin A. nimmt sich die nächste Kiste. Er muss kleinere Tüten zunächst mit Etiketten versehen. Er sagt zur Beobachterin: ›[Name Kollege] und ich teilen uns die Arbeit immer auf. Mal muss er zählen, mal ich.« Er steckt die jeweilige Anzahl an Schrauben in die Tüten, dann schweißst er alle Tüten auf einmal. Der Kollege benutzt gerade auch die Schweißmaschine, teilweise legen sie die Tüten beide gleichzeitig in die Maschine, Erwin A. links von der Beobachterin und der Kollege rechts von ihr. Die Maschine schlägt einen Funken; Erwin A. sagt: ›Da funkt's.« Der Kollege lacht.« (IF1_m_Tag 2, Abschnitt 22)

Erwin A. konstatierte, dass die Aufteilung der Arbeit zwischen den beiden Kollegen egalitär erfolge und beide die gleichen Tätigkeiten abwechselnd ausführen müssten (»Mal muss er zählen, mal ich«). In der beschriebenen Situation führten beide unabhängig voneinander eine ähnliche Tätigkeit aus, wobei das Schweißgerät benötigt wurde. Sie benutzten das Schweißgerät hauptsächlich gleichzeitig, nicht nacheinander. Vermutlich hatte die gemeinsame Nutzung des Schweißgerätes zwei Vorteile. Zum einen zeigte sich eine zeitsparende Funktion, da nicht die eine Person auf die andere warten musste, um das Gerät benutzen zu können. Zum anderen förderte die gemeinsame Benutzung die Kommunikation zwischen

den beiden Arbeitenden, da sie nur durch verbale und nonverbale Abstimmung erfolgreich funktionieren konnte. Die humorvolle Aussage Erwin A.s, »[d]a funkt's«, kann nicht nur als Kommentar über die funkensprühende Maschine interpretiert werden, sondern auch als Beschreibung des Verhältnisses zwischen den beiden Kollegen. Das Bild des Funkens steht Alltagssprachlich für positiv affizierte Beziehungen (»der Funke springt über«, »es hat zwischen zwei Personen gefunkt«). Das Lachen des Kollegen kann als Bestätigung der positiven Deutung gelten.

Zweitens zeichnet sich das Verhältnis zwischen Mitarbeitenden durch gegenseitige Unterstützung aus. Im Interview mit Anna A. wurde deutlich, dass diese Unterstützung einen hohen Stellenwert einnimmt:

»I: Wie ist denn dein/also wie verstehst du dich denn mit deinen Kollegen und den Vorgesetzten so?

B: Ach so eigentlich ganz gut, ne. Ja dann manchmal wissen die/fragen sie mich immer alle, wie man das packt, wie man das andere packt, ne (lacht)«

(Interview_IF1_w, Abschnitt 205-206)

Die Frage nach dem Verhältnis zwischen den anderen Mitarbeitenden und ihr selbst beantwortete Anna A. mit Verweis auf Hilfeleistungen, die sie zu erbringen bereit ist. Ihre Selbstverortung als ausschließlich hilfegebende Person kann so interpretiert werden, dass sie sich selbst als kompetente Ansprechpartnerin für die Kolleginnen und Kollegen versteht, denn durch das Hervorheben des Hilfeaspekts betonte sie ihre persönlichen Kompetenzen.

Drittens werden Hilfeleistungen umgekehrt auch angenommen. Beispielsweise wurde Erwin A. bei mehreren Tätigkeiten von seinem Tischnachbarn unterstützt (vgl. IF1_m_Tag 1, Abschnitte 27, 37 und 38). Die folgende Situation zeigt, dass dieser Kollege nicht nur auf Zuruf reagierte, sondern auch selbsttätig seine Hilfe anbot. Während Erwin A. Tüten mit Schrauben befüllte, kam es zu folgendem Dialog:

»Der Kollege fragt: ›Hast du noch ein Etikett?‹ Erwin A. bejaht, aber er kann die Teile sowieso wieder in die gleiche Tüte mit dem Etikett verpacken, wenn er ein Stück abschneidet. Dadurch ist die Tüte nun kleiner, also hilft ihm der Kollege beim Schweißen.« (IF1_m_Tag 2, Abschnitt 24)

Dadurch, dass Erwin A. ein Stück der Tüte abschneiden musste, war es anschließend schwierig, die Tüte mit der richtigen Anzahl an Schrauben zu befüllen und zu schweißen. Hätte die Tüte, auf der bereits ein Etikett klebte, weggeworfen werden müssen, wäre die Anzahl an zur Verfügung stehenden Etiketten möglicherweise knapp geworden. Der Kollege erkundigte sich aus diesem Grund implizit bei Erwin A., ob dieser Unterstützung benötige, indem er eine scheinbar beiläufige Frage zum Arbeitsablauf stellte (»Hast du noch ein Etikett?«). Das Problem, ob noch genügend Etiketten vorhanden waren, stellte sich zwar nicht, aber Erwin A. war auch

nicht in der Lage, die verkleinerte Tüte selbstständig zu schweißen, also half ihm der Kollege. Sie verhielten sich wie ein eingespieltes Team.

Durch die jahrelange gemeinsame Arbeit kannte der Kollege die Stärken und Schwächen von Erwin A. Ohne dass dieser um Unterstützung gebeten hatte, merkte der Kollege durch nonverbale Äußerungen in Mimik und Gestik, dass Unterstützung benötigt wurde, und sprach ihn aus diesem Grund an. Doch das Unterstützungsangebot richtete er nur implizit und nicht explizit an Erwin A.: Er stellte eine Frage zum Arbeitsablauf und implizierte damit, dass er bereit war zu helfen, ohne dass Erwin A. explizieren musste, worin das konkrete Problem lag. Auf diese Weise bot der Kollege Erwin A. die Möglichkeit, Hilfe zu erhalten, ohne um diese bitten zu müssen.

Viertens kann das Anbieten von Hilfe jedoch auch als ungewollte Einmischung interpretiert werden, wie die folgende Situation aus der Abteilung Komplettierung zeigte. Anna A. arbeitete selbstständig an ihrem Arbeitsauftrag; der Kollege am Tisch hinter ihr mischte sich ein, als sie gerade dabei war, ihren Arbeitstisch abzumessen:

»Der Kollege sagt von hinten: ›Das musst du nicht nachmessen, der Tisch ist 2 Meter lang.« Anna A. erwidert: ›Trotzdem, mach du *deine* Sachen, [Name Kollege].« Sie misst ein Stück Schlauch an dem Tisch ab und versucht, ihn dann mit dem Cutter durchzuschneiden, was ziemlich schwer geht. Der Kollege kommt und nimmt ihr den Schlauch aus der Hand und versucht es mit seinem Cutter. Das funktioniert auch nicht so gut. Anna A. sagt: ›Komm, geh weg, mach deine eigene Arbeit.« (IF1_w_Tag 2, Abschnitt 18)

Der Kollege mischte sich wiederholt ein, zuerst verbal und anschließend körperlich, indem er Anna A. ihre Arbeit aus der Hand nahm. In beiden Situationen schien Anna A. wenig erfreut über die Hilfe des Kollegen zu sein und verwies ihn darauf, dass er sich um seine eigenen Aufgaben kümmern solle (»mach du *deine* Sachen«). Die Gründe für das Verhalten des Kollegen sind nicht eindeutig. Ob er wirklich helfen, Anna A. ärgern oder seine eigenen Kompetenzen inszenieren wollte, bleibt unklar. Das Abweisen der Hilfe durch Anna A. kann als Wunsch interpretiert werden, möglichst selbstständig zu arbeiten. Sie bestand auf ihrem eigenen Arbeitsstil (»Trotzdem«) und getrennten Arbeitsbereichen (»Komm geh weg«). Die Hilfe des Kollegen interpretierte sie als Einmischung in ihren Arbeitsablauf (»mach du *deine* Sachen«; »[...] mach deine eigene Arbeit«).

Dieser Wunsch nach Autonomie drückte sich auch in einem Interviewausschnitt mit Anna A. aus. Auf die Frage, ob sie gerne im Team arbeitet, antwortete sie:

»B: Ja (.) ich denke öh (.) ja wenn es schnell gehen muss, dann müssen ja dann ja mehr/also zwei Leute oder so arbeiten, ne? Aber ansonsten ist das dann besser,

wenn man alleine, dann kommt man dann nicht so durcheinander (lacht). Ne?«
(Interview_IF1_w, Abschnitt 202)

Anna A. erkennt zwar die Notwendigkeit zeitweiser Teamarbeit an, bevorzugt aber das selbstständige Bearbeiten von Aufträgen. Sie konstatierte, dass sie weniger fehleranfällig sei, wenn sie alleine arbeitet, weil »man dann nicht so durcheinander« komme. Das darauffolgende Lachen und die rhetorische Nachfrage (»Ne?«) weisen auf ihre Erwartung hin, dass die Interviewerin ihr zustimmte und wusste, wovon die Rede war, da sie bei der Arbeitssituation mit dem hektischen Kollegen anwesend war. Selbstständigkeit und Sorgfalt bei der Auftragserfüllung bedingen sich für Anna A. gegenseitig. Fehlerhaftes Arbeiten wird ihrer Meinung nach durch Hektik begünstigt, die zum Beispiel durch das Arbeiten im Team ausgelöst werden kann.

Fünftens übernehmen die Mitarbeitenden zeitweise Funktionen, die eigentlich Vorgesetzten vorbehalten sind. Anna A. und ihr Kollege beispielsweise kritisierten sich gegenseitig für ihre Arbeitsstile: »Bei dem Kleben der Etiketten ermahnt Anna A. ihren Kollegen: ›Kleb das richtig hin.« (IF1_w_Tag 2, Abschnitt 14) Das Ermahnen, das eigentlich zum Aufgabenrepertoire der Vorgesetzten gehört, wurde an dieser Stelle von Anna A. übernommen. Im Kapitel zuvor wurde gezeigt, wie Ermahnungen der Abteilungsleiterin vom Kollegen zumindest zeitweise angenommen wurden. Bei den symmetrischen Interaktionen zwischen den Kolleginnen und Kollegen handelte es sich allerdings weniger um ein unidirektionales Anweisen als vielmehr um einen permanenten Aushandlungsprozess um den richtigen Arbeitsstil:

»Der Kollege macht etwas Druck auf Anna A.; immer, wenn sie der Beobachterin etwas erklärt, sagt er: ›Los Anna, mach, wir haben keine Zeit.« Zu der Beobachterin sagt er: ›Das ist keine schwere Arbeit.« Diese erwidert, dennoch müsse man sich ja konzentrieren, damit man nicht etwas vergisst. Anna A. stimmt der Beobachterin zu. Er ist weiterhin hektisch, weil der Auftrag gleich abgeholt werden müsse. Anna A. sagt halb zu ihrem Kollegen, halb zu der Beobachterin: ›Der LKW kann warten« und lächelt.« (IF1_w_Tag 2, Abschnitt 9)

Der Kollege versuchte, Anna A. dazu anzuhalten, sich weniger mit der Beobachterin zu unterhalten und schneller zu arbeiten. Er war der Meinung, dass der Auftrag so schnell wie möglich erledigt werden sollte. Er versuchte, auch die Beobachterin davon zu überzeugen, dass die Arbeit keine längeren Erklärungen benötigte, da es sich um ›keine schwere Arbeit‹ handelte. Die Beobachterin und Anna A. nahmen eine andere Position ein, indem sie betonten, dass das langsamere Arbeiten für eine sorgfältige Ausführung des Auftrages sorgt. Der Kollege ließ sich nicht überzeugen und blieb weiterhin hektisch. Anna A. nahm sich dies zum Anlass, um zu scherzen, und sagte, dass der LKW, der den Auftrag abholen sollte, warten könne.

Ihr darauffolgendes Lächeln bedeutete vermutlich zweierlei. Erstens meinte sie es vermutlich nicht ernst, dass der LKW warten sollte, denn sie kannte ihre Verpflichtung zur rechtzeitigen Auftragserfüllung. Zweitens widersprach sie dennoch dem Kollegen und der Hektik, die er verbreitete, indem sie sich über ihn lustig machte. Vermutlich griff sie in dieser Situation auch auf den Vorteil zurück, dass sie die Beobachterin in dieser Sache zur ›Verbündeten‹ hatte, denn sie bezog diese in die Konversation ein.

Sechstens finden neben den bereits beschriebenen arbeitsbezogenen Interaktionen auch intersubjektive Kontakte unter den Kolleginnen und Kollegen statt, die sich vordergründig nicht auf die Arbeitspraktiken richten. Außer dem Zeigen von Zuneigung kommt es so auch vor, dass Kolleginnen und Kollegen sich gegenseitig necken oder ärgern, wie es etwa im folgenden Protokollausschnitt ersichtlich wird:

»In der Pause sitzt Erwin A. mit ein paar Kollegen zusammen. Der Vorarbeiter setzt sich an den Tisch dazu. Sie unterhalten sich über die heutigen Inhalte einer Boulevardzeitung. Erwin A. nimmt einen Artikel zum Anlass und lästert über Franzosen; er sagt, ihm würde Kanada besser gefallen. Der Vorarbeiter sagt, da wird in vielen Teilen Kanadas auch Französisch gesprochen. Erwin A. winkt ab und sagt: ›Wohl kaum.‹ Der Vorarbeiter erwidert: ›Lern mal ein bisschen Geschichte und Geographie, Erwin, in deinem Urlaub.‹ Dieser erwidert: ›Wenn ich Urlaub habe, habe ich Urlaub.‹ Der Vorarbeiter sagt nochmals: ›Erwin, Geschichte und Geographie.‹ Und dann Pornografie, Erwin, sagt ein Kollege, der an dem anderen Tisch sitzt. Alle lachen, vor allem eine Kollegin lacht am lautesten und sagt: ›Super gesagt.‹ Erwin A. steht auf und sagt, er gehe jetzt hinaus, frische Luft schnappen.« (IF1_m_Tag 2, Abschnitt 30)

In dieser Pausenunterhaltung wurde vom Vorarbeiter eine Bildungslücke Erwin A.s aufgedeckt. Dieser wusste nicht, dass in Teilen Kanadas Französisch gesprochen wird. Der Vorarbeiter nahm dies zum Anlass, ihm eine Verbesserung seiner Geographie- und Geschichtskenntnisse nahezu legen. Der wahrscheinlich gut gemeinte Ratschlag wurde von Erwin A. mit der Begründung abgewehrt, in seinem Urlaub habe er keine Lust, etwas zu lernen. Die Wiederholung des Ratschlages wurde von einem weiteren Kollegen zum Anlass genommen, eine weitere vermeintliche ›Bildungslücke‹ Erwin A.s zu offenbaren, indem diesem geraten wurde, sich zusätzlich mit Pornografie zu beschäftigen. Es blieb unklar, ob hier auf eine tatsächliche sexuelle Unerfahrenheit der Fokusperson angespielt wurde oder es sich nur um einen beliebigen Witz handelte, der sich aufgrund der Wortähnlichkeit zwischen ›Geografie‹ und ›Pornografie‹ anbot. Die Reaktion von Erwin A. kann allerdings als Unbehagen darüber interpretiert werden, dass seine vermeintlichen Schwächen Anlass zu allgemeinem Gelächter gaben. Folglich versuchte er, der unangenehmen Situation zu entfliehen, und verließ unter dem Vorwand, »frische Luft schnappen« zu wollen, den Raum.

Durch seine Flucht aus der Situation vermied er weitere Konfrontationen und Interaktionen mit den Kolleginnen und Kollegen in der Pause. Dies war in der Pause relativ problemlos möglich, im Arbeitsablauf konnte der Ansprache durch Kolleginnen und Kollegen jedoch weitaus schlechter ausgewichen werden:

»Kollege 1 und Kollege 2 scherzen über irgendetwas. Erwin A. sagt, dass er nächste Woche nicht kommt, die zwei Männer fragen ihn, warum. Sie glauben, dass er Spaß macht, sie scheinen nicht zu wissen, dass er Urlaub hat. Erwin A. sagt nur: »Nächste Woche wird herrlich, kein [Name Kollege 1], kein [Name Kollege 2]. (Lacht.) Jetzt fang ich aber mal so an.« (IF1_m_Tag2, Abschnitt 21)

Erwin A. fühlte sich durch die permanente Unterhaltung der beiden Kollegen gestört, die ihn häufig in ihre Witze einbezogen oder laut redeten und so die gesamte Abteilung unterhielten. Die Freude auf seinen Urlaub begründete er deshalb damit, dass er dann die beiden Kollegen nicht sehen müsse. Dieser Ausdruck von Freude kann folgendermaßen interpretiert werden: Erwin A. wurde durch die ungewollte Interaktion mit den Kollegen von seiner Arbeit abgehalten. Außerdem musste er sich mit ihren Späßen auseinandersetzen, die diese an ihn richteten, das heißt, mitunter musste er eine verteidigende Haltung einnehmen oder wurde zu einer Reaktion gezwungen. Folglich bildete er den Wunsch dazu aus, in Ruhe gelassen zu werden. Dieses Verlangen kann, wie in der Situation zuvor mit Anna A. und dem ihr »helfenden« Kollegen, als Wunsch nach Selbstständigkeit gedeutet werden.

Zusammenfassend zeichnete sich der Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen durch unterschiedliche Praktiken aus: Kolleginnen und Kollegen interagierten in Praktiken der Arbeitsteilung, der gegenseitigen Unterstützung, der Hilfeleistungen, gleichzeitig gab es aber auch nicht arbeitsbezogene Praktiken der Zuneigung und des gegenseitigen Ärgerns. Die Anrufungen, die die Mitarbeitenden des Inklusionsbetriebs dabei aneinander richteten, reichten von der Verhandlung unterschiedlicher Arbeitsstile über die Forderung nach Selbstständigkeit bis hin zum Wunsch, einzelne Interaktion zu beenden. Die Mitarbeitenden forderten sich also gegenseitig zu bestimmten Verhaltensweisen auf. Entweder ermahnten sie sich untereinander zu Disziplin und Produktivität, indem beispielsweise die Aufforderung, schneller zu arbeiten, ausgesprochen wurde, oder sie akzeptierten die Hilfsbedürftigkeit einzelner Personen, allerdings ohne diese explizit zu benennen. Es konnte jedoch auch beobachtet werden, dass vermeintliche Defizite einzelner Personen im persönlichen Umgang verhandelt wurden. Dabei wurde jedoch nicht auf beeinträchtigungsbedingte Merkmale rekurriert, sondern den Einzelnen zugestanden, dass sie ihre Bildungslücken füllen können und somit entwicklungsfähig sind.

5.4.5 Interaktionen im Vergleich

Die Interaktionen in der Werkstatt und im Inklusionsbetrieb lassen sich anhand mehrerer Achsen vergleichen: Erstens muss bei der Interaktion zwischen Fachkräften und Beschäftigten in der WfbM und zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden im Inklusionsbetrieb unterschieden werden, dass die jeweils vorgesetzten Personen bereits strukturell unterschiedliche Funktionen erfüllen. In der Werkstatt sind die Fachkräfte gleichzeitig für die fachliche Qualifizierung der Beschäftigten wie auch für deren pädagogische Förderung verantwortlich, während im inklusiven Betrieb ausschließlich die Vorgesetztenrolle zu erfüllen ist. Aus diesem Grund zeichnet sich das Verhältnis zwischen WfbM-Fachkräften und Beschäftigten vor allem durch eine ambivalente Mischung aus der Förderung von Fähigkeiten und dem Ausgleich beeinträchtigungsbedingter Defizite durch Hilfe- und Assistenzpraktiken aus. Die strukturelle Differenz zwischen Beschäftigten und Fachpersonal zeigt sich in den alltäglichen Interaktionen zwischen diesen Personengruppen, zum Beispiel in Kontroll- und Weisungspraktiken. Die Beschäftigten werden als förderbedürftige Rehabilitandinnen und Rehabilitanden adressiert, die Hilfe- und Assistenzpraktiken einfordern können und nur teilweise die Verantwortung für eventuelle Fehler übernehmen.

Im Inklusionsbetrieb werden die Mitarbeitenden durch die Vorgesetzten vorrangig als gleichwertige Arbeitende adressiert. Durch Praktiken der Anweisung, der Kontrolle, der Zurechtweisung und des Lobs werden die Mitarbeitenden mit Imperativen der Disziplin, Produktivität und Selbstständigkeit angerufen. So konnte beispielsweise beobachtet werden, dass die Frage nach Hilfe durch die Anrufung zur Selbstständigkeit teilweise abgewehrt wird, wenn davon ausgegangen wird, dass die Person das Problem auch selbst lösen kann. Selbstständigkeit stellt so nicht nur einen Wunsch der Arbeitenden dar, sondern wird auch als Handlungsmaxime geäußert. Die Vorgesetzten nehmen zusätzlich regulierende Funktionen gegenüber den Mitarbeitenden ein, indem sie beispielsweise den Arbeitsstil einzelner Mitarbeitender gegenüber anderen loben und so Unterschiede zwischen diesen herausgestellt werden. Dadurch können die implizit gerügten Personen wiederum dazu angehalten werden, bestimmten Verhaltensweisen zu folgen. Außerdem greifen Vorgesetzte regulierend ein, um eine Egalität zwischen den Mitarbeitenden herzustellen, und auch hier schwingen Aufforderungen zur Produktivität mit. Die Vorgesetzten gehen somit ihrer Aufgabe nach, die effiziente Einhaltung des Arbeitsprozesses zu überwachen. In beiden Arbeitsfeldern, Werkstatt und Inklusionsbetrieb, wird deutlich, dass die Fachkräfte bzw. Vorgesetzten im Sinne disponierender Subjektivität handeln, da sie unidirektional Beschäftigte bzw. Mitarbeitende adressieren und bewerten, die umgekehrt weder Kritik noch Bewertungen an die Vorgesetzten richten, zumindest nicht direkt und offen.

Zweitens wird auch das Verhältnis zwischen den Beschäftigten in der Werkstatt von Aspekten des Helfens und Assistierens geprägt. In Hilfepraktiken treten persönliche Zuneigungen zutage, gleichzeitig war aber auch eine gewisse Selbstverständlichkeit zu beobachten, die wiederum als eine grundsätzliche Anerkennung von Heterogenität interpretiert werden kann. Wenn die Beschäftigten sich gegenseitig bezogen auf ihre Fähigkeiten und Unfähigkeiten bewerten, geschieht dies weniger im Rahmen der Adressierung als behinderte Menschen, sondern eher im Zusammenhang mit allgemeinen Anrufungen zu Fleiß, Bemühen und weiteren Arbeitstugenden. Werden beeinträchtigungsbedingte Besonderheiten erwähnt, geschieht dies tendenziell nicht vor den betroffenen Personen, sondern eher in deren Abwesenheit. Ich vermute, dass die beeinträchtigungsbedingten Zuschreibungen nicht direkt an die Personen gerichtet werden, weil Behinderung nicht als »veränderbare« Kategorie gilt. Im Sinne der Förderungslogik der Werkstatt werden Adressierungen und Aufforderungen deshalb eher im Rahmen von Leistung und gutem Benehmen gerichtet, da diese Aspekte von den Einzelnen verändert und verbessert werden können.

Im Inklusionsbetrieb richten die Mitarbeitenden Anrufungen innerhalb von arbeitsbezogenen, aber auch nicht arbeitsbezogenen Kontexten aneinander. Auch hier werden genau wie in den Interaktionen mit den Vorgesetzten Anrufungen im Rahmen von Disziplin und Produktivität formuliert. Beispielsweise werden diese in der Verhandlung um den besseren Arbeitsstil oder in sonstigen Kommentaren, Anweisungen und Zurechtweisungen an andere gerichtet. Zudem werden Defizite von Personen in alltäglichen Gesprächen verhandelt. Auch hier stehen keine beeinträchtigungsbedingten Aspekte, sondern Aufforderungen zur Verbesserung der eigenen Fähigkeiten im Fokus.

5.5 Behinderung und Differenz im Arbeitsalltag

Bisher wurde gezeigt, wie innerhalb asymmetrischer und symmetrischer Interaktionen subjektivierende Anforderungen an die Arbeitenden gerichtet werden. Das Un/doing-Differences-Konzept wurde zusätzlich hinzugezogen, um den Umgang mit subjektivierenden Differenzkategorien *in actu* zu beleuchten. Dieses besagt, dass Differenzkategorien wie Geschlecht, Behinderung, Klasse oder »race« in Alltagssituationen zur Aufführung kommen müssen. Dabei determinieren sie die Praxis jedoch nicht, sondern sind kontingent (vgl. Hirschauer 2014), das heißt, sie können in bestimmten Kontexten auch negiert, unterlaufen oder karikiert werden. Aus diesem Grund widmet sich das folgende Kapitel der Thematisierung von Behinderung und anderen Kategorien der Humandifferenzierung (vgl. Hirschauer 2017) in der alltäglichen Praxis. Diese Fragen sind dabei leitend: Wann wird Behinderung thematisiert und wie? Wird Behinderung zur Beschreibung der eigenen